

Plan de Previsión de

Recursos Humanos

2026



	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan de previsión de Recursos Humanos	Código: GTH-PN002 Versión:01 Fecha: 30/01/2025
--	---	--

Contenido

Introducción.....	3
1. Metodología para la elaboración del Plan	5
2. Objetivos	6
2.1 Objetivo General.....	6
2.2 Objetivos Específicos	6
3. Alcance	6
4. Glosario.....	7
6. Marco Normativo.....	9
7. Descripción del Plan.....	11
Planta de Personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM	11
Programación Presupuestal 2026	14
Caracterización de Vacantes.....	15
Provisión de Empleos 2026	16
7.1 Alineación Estratégica.....	19
7.2 Sistema de monitoreo y evaluación del Plan (Indicadores)	20
.....	iError! Marcador no definido.
7.4 Recomendaciones para la implementación del Plan	21
8. Documentos relacionados en el SGI	22
9. Responsabilidad	22
10. Aprobación.....	22



Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH) del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM constituye un instrumento estratégico de planeación del talento humano, orientado a anticipar y gestionar de manera integral las necesidades futuras de personal, garantizando la disponibilidad, idoneidad y continuidad del recurso humano requerido para el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo de la entidad.

Este Plan se formula en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018¹, la Ley 909 de 2004², así como en el Decreto 1083 de 2015, que desarrolla los lineamientos relacionados con la administración del personal, la provisión de empleos y la planeación del talento humano.

El PPRH se construye a partir del análisis del estado actual de la planta de personal, en especial los resultados del Plan Anual de Vacante (PAV), que permite adoptar decisiones oportunas en materia de provisión, desarrollo y fortalecimiento del talento humano institucional.

En este sentido, el IDEAM, mediante el presente Plan, reafirma su compromiso con el principio de mérito, la carrera administrativa, la planeación estratégica del empleo público y la adopción de buenas prácticas administrativas, con el fin de asegurar la sostenibilidad del talento humano,

¹ Expone el artículo 1º: “Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: [...] 3. Plan Anual de Vacantes 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos [...]”.

² Señala el artículo 17: “[...] Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos [...]”.

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan de previsión de Recursos Humanos	Código: GTH-PN002 Versión:01 Fecha: 30/01/2025
--	---	--

el cumplimiento de los objetivos institucionales y la adecuada prestación del servicio público en el corto, mediano y largo plazo.

El PPRH se formula con la finalidad de proveer, de forma eficiente y oportuna, los cargos necesarios para garantizar el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo de la entidad, atendiendo a criterios técnicos que permitan asegurar la continuidad operativa de los servicios que ofrece el IDEAM en materia levantamiento y manejo de la información científica y técnica sobre los ecosistemas que forman parte del patrimonio ambiental del país, así como, de establecer las bases técnicas para clasificar y zonificar el uso del territorio nacional para los fines de la planificación y el ordenamiento del territorio, así como, obtener, analizar, estudiar, procesar y divulgar la información básica sobre hidrología, hidrogeología, geografía básica sobre aspectos biofísicos, geomorfología, suelos y cobertura vegetal para el manejo y aprovechamiento de los recursos biofísicos de la Nación y el establecimiento y funcionamiento de infraestructuras meteorológicas e hidrológicas nacionales para proveer informaciones, predicciones, avisos y servicios de asesoramiento a la comunidad³. En tal sentido, el presente plan articula la información actualizada de empleos vacantes, la previsión de necesidades de personal y la forma de provisión de los cargos que, según inventario institucional y disponibilidad presupuestal, estén sujetos a provisión en el año 2026.

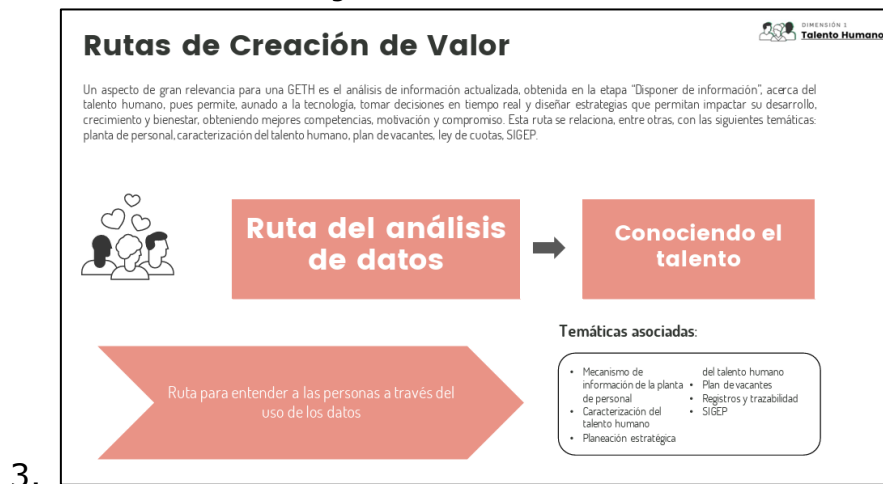
El Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH) se constituye como un instrumento de planeación integral del talento humano, alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en particular con la dimensión de Gestión del Talento Humano y la ruta de creación de valor asociada al análisis de datos para la toma de decisiones. Su formulación y actualización permanente contribuyen a optimizar la gestión del recurso humano, fortalecer la eficiencia institucional y apoyar el cumplimiento de los fines del Estado en materia ambiental, climática e hidrometeorológica.

³ Artículo 17 de la Ley 99 de 1993 “*por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA, y se dictan otras disposiciones*”.

1. Metodología para la elaboración del Plan

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM se encuentra alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente con la Dimensión de Talento Humano, la cual orienta a las entidades públicas hacia la planeación estratégica, provisión y gestión integral del empleo público, con enfoque en el mérito, la transparencia y la eficiencia institucional. En este marco, el Plan se articula con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en tanto constituye una herramienta de planeación que permite identificar las vacantes existentes, definir las formas de provisión y adoptar decisiones oportunas para garantizar la continuidad del servicio y el cumplimiento de los objetivos misionales del IDEAM. De esta manera, el PPRH contribuye al fortalecimiento de la capacidad institucional, al mejoramiento del desempeño organizacional y al cumplimiento de los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

2. Figura 3 Alineación MIPG



4. Fuente: MIPG, 2017.

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan de previsión de Recursos Humanos	Código: GTH-PN002 Versión:01 Fecha: 30/01/2025
--	---	--

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Anticipar, planificar y gestionar de manera estratégica las necesidades de recursos humanos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM durante la vigencia 2026, mediante el análisis de la planta de personal, las dinámicas de provisión y retiro, y los requerimientos institucionales, con el fin de garantizar la disponibilidad de talento humano idóneo, la continuidad del servicio público y el cumplimiento de las funciones misionales, en el marco del principio de mérito, la carrera administrativa y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

2.2 Objetivos Específicos

1. Gestionar la composición y comportamiento de la planta de personal del IDEAM durante la vigencia 2026, considerando variables como vacantes definitivas, vacantes temporales, provisión de empleos, retiros, servidores en condición de pre-pensión y empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Proyectar las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos para la vigencia 2026, a partir de los resultados del Plan Anual de Vacantes y del análisis institucional, que permitan orientar oportunamente las decisiones relacionadas con la provisión, permanencia y fortalecimiento del talento humano.
3. Determinar el número de empleados requeridos y estimar los costos de personal asociados a la atención de las necesidades presentes y futuras de la planta de personal, con el fin de apoyar la planeación presupuestal, asegurar la disponibilidad de recursos y garantizar la sostenibilidad del talento humano del IDEAM durante la vigencia 2026.

3. Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM para la vigencia 2026 tiene como alcance el análisis integral de las necesidades actuales y futuras de personal, a partir del comportamiento de la planta de personal, los movimientos derivados de vacancias definitivas y temporales, y los



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025

requerimientos institucionales para el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo.

En desarrollo de este Plan, el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, adscrito a la Secretaría General, realizará un seguimiento permanente al movimiento de la planta de personal, con el fin de identificar oportunamente las vacancias que se generen durante la vigencia y adoptar las acciones necesarias para su cobertura, conforme a la normatividad vigente y a las necesidades del servicio.

Así mismo, el Plan comprende la previsión y provisión de empleos, bajo un enfoque de planeación anticipada, orientado a garantizar la disponibilidad oportuna de talento humano idóneo, demostrando criterios de eficacia, eficiencia y continuidad institucional. Para tal efecto, el IDEAM realizará una planificación efectiva de los recursos humanos requeridos para cubrir las vacantes, ya sea mediante concursos de méritos, uso de listas de elegibles, encargos o nombramientos provisionales, según corresponda, previo análisis de los cargos que cuentan con asignación presupuestal aprobada en la planta global.

4. Glosario

Carrera Administrativa: Sistema técnico de administración del empleo público que garantiza el ingreso, permanencia, ascenso y retiro de los servidores públicos con base en el mérito, mediante procesos de selección objetivos y evaluaciones del desempeño, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones

- **Nivel Directivo:** Empleos que ejercen funciones de dirección, formulación de políticas, adopción de planes y toma de decisiones estratégicas.
- **Nivel Asesor:** Empleos encargados de asistir y asesorar directamente a la alta dirección en asuntos técnicos o especializados.



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025

- **Nivel Profesional:** Empleos que requieren la aplicación de conocimientos profesionales y el desarrollo de funciones técnicas, misionales o de coordinación.
- **Nivel Técnico:** Empleos orientados a la ejecución de procesos y procedimientos técnicos, operativos o de apoyo especializado.
- **Nivel Asistencial:** Empleos que desarrollan actividades de apoyo administrativo u operativo, caracterizadas por labores de ejecución básica o manual.

Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC: Órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público.

Empleo: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, así como las competencias y requisitos exigidos para su desempeño, con el propósito de cumplir los fines del Estado y los objetivos institucionales, conforme a lo definido en el Decreto Ley 770 de 2005.

Encargo: Forma transitoria de provisión de un empleo público, mediante la cual un servidor público asume temporalmente las funciones de otro empleo vacante, siempre que cumpla los requisitos y condiciones establecidas en la ley, mientras se surte el proceso de provisión definitiva.

Lista de elegibles: Relación oficial de personas que superaron un proceso de selección por mérito adelantado por la CNSC, ordenadas de acuerdo con los resultados obtenidos, y que pueden ser nombradas para proveer empleos de carrera administrativa.

Nombramiento ordinario: Acto administrativo mediante el cual se provee un empleo de libre nombramiento y remoción, sin sujeción a concurso de méritos, conforme a la facultad discrecional del nominador y a lo dispuesto en la normatividad vigente.

Nombramiento provisional: Forma transitoria de provisión de un empleo de carrera administrativa, utilizada cuando no es posible proveerlo mediante encargo o lista de elegibles, y que se mantiene únicamente mientras se surte el proceso de selección correspondiente.



Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC: Instrumento mediante el cual las entidades públicas reportan a la CNSC los empleos de carrera administrativa vacantes que serán provistos a través de procesos de selección por mérito.

Traslado: Situación administrativa mediante la cual un servidor público es ubicado en otro empleo de la misma categoría y requisitos, dentro de la misma entidad o entre entidades, sin que se afecten sus derechos de carrera.

Vacante definitiva: Situación en la cual un empleo público queda desocupado de manera permanente, como consecuencia de causas previstas en la ley, tales como renuncia, retiro por pensión, destitución, muerte, traslado o terminación del período, entre otras.

Vacante temporal: Situación en la que un empleo público se encuentra desocupado de manera transitoria debido a situaciones administrativas del titular, tales como vacaciones, licencias, comisiones, encargos o suspensión del ejercicio del cargo.

6. Marco Normativo

Tabla 1 Marco de normas aplicables al PPRH

Norma	Artículo(s)	Contenido relevante para el PPRH	Aplicación al Plan de Previsión de Recursos Humanos
Constitución de Colombia	Artículo 125	Establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, salvo las excepciones previstas en la Constitución y la ley, y que su provisión debe realizarse con fundamento en el mérito.	Fundamenta el principio de mérito como eje central de la provisión de empleos públicos.



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025

Norma	Artículo(s)	Contenido relevante para el PPRH	Aplicación al Plan de Previsión de Recursos Humanos
Ley 909 de 2004	Artículo 17	Obliga a las entidades a elaborar y actualizar planes de previsión de recursos humanos.	Articula el plan con la planeación estratégica del talento humano.
	Artículo 24 (modificado por la Ley 1960 de 2019)	Regula el encargo como mecanismo preferente para la provisión temporal de empleos de carrera.	Orienta la definición de formas de provisión.
	Artículo 25	Regula la provisión de empleos en vacancia temporal.	Permite identificar y gestionar vacantes temporales.
Ley 1960 de 2019	Artículo 1	Modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, fortaleciendo el derecho preferencial al encargo.	Refuerza el uso del encargo como mecanismo prioritario de provisión temporal.
Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.5.2.1	Define las causales de vacancia definitiva de los empleos públicos.	Permite clasificar e identificar las vacantes definitivas.
	Artículo 2.2.5.2.2	Define las causales de vacancia temporal.	Permite identificar vacantes temporales susceptibles de provisión.

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan de previsión de Recursos Humanos	Código: GTH-PN002 Versión: 01 Fecha: 30/01/2025
--	--	--

Norma	Artículo(s)	Contenido relevante para el PPRH	Aplicación al Plan de Previsión de Recursos Humanos
	Artículo 2.2.5.3.1	Regula la provisión de las vacancias definitivas en empleos de carrera.	Define el orden y los mecanismos de provisión.
	Artículo 2.2.5.3.4	Regula la terminación del encargo y del nombramiento provisional.	Orienta la gestión y seguimiento de las provisiones temporales.
Decreto Ley 770 de 2005	Artículo 2	Define el concepto de empleo público y las competencias laborales.	Sustenta la identificación de empleos y perfiles.
Decreto 648 de 2017	Artículo 1	Modifica disposiciones del Decreto 1083 de 2015 sobre provisión de empleos.	Ajusta las reglas aplicables a la provisión y planeación de vacantes.
Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC	Criterio Unificado de 13 de diciembre de 2018	Establece lineamientos para la provisión de empleos mediante encargo y el uso de listas de elegibles.	Orienta la aplicación del principio de mérito y el uso de listas de elegibles.

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

7. Descripción del Plan

Planta de Personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM

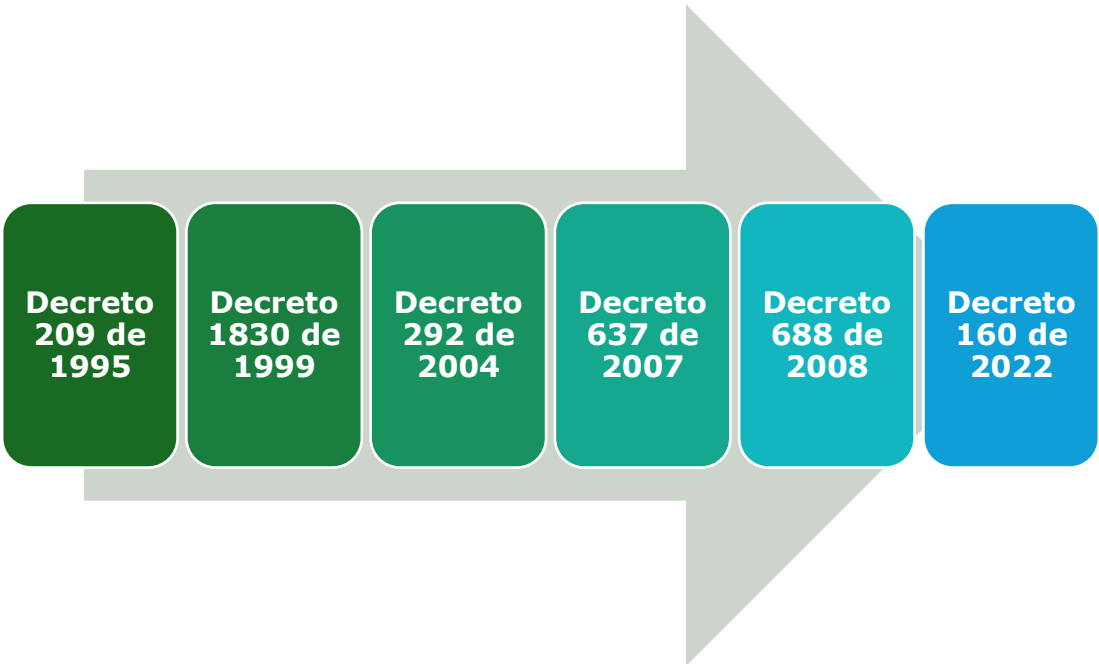
La Planta del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, fue aprobada conforme a las siguientes normas:

Figura 1 Normatividad de la Planta del IDEAM



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025



Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

En este orden de ideas, la planta del IDEAM se encuentra conformada por cuatrocientos ochenta y ocho **(488) servidores y servidoras** cuya distribución por nivel de empleo se determina, en los siguientes términos:

Tabla 2 Matriz de la Planta de Personal por nivel de empleo y dependencia

Nivel	Dependencia	Total
Directivo	Dirección General	1
	Oficina de Control Interno	1
	Oficina de Informática	1
	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	1
	Secretaría General	1
	Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental	1
	Subdirección de Estudios Ambientales	1
	Subdirección de Hidrología	1
	Subdirección de Meteorología	1



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025

Nivel	Dependencia	Total
Total Nivel Directivo		9
Asesor	Dirección General	6
	Oficina Asesora de Planeación	1
	Oficina Asesora Jurídica	1
Total Nivel Asesor		8
Profesional	Dirección General	1
	Oficina Asesora de Planeación	2
	Oficina Asesora Jurídica	2
	Oficina de Control Interno	2
	Oficina de Informática	8
	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	12
	Secretaría General	29
	Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental	18
	Subdirección de Estudios Ambientales	22
	Subdirección de Hidrología	51
	Subdirección de Meteorología	11
Total Nivel Profesional		158
Técnico	Oficina Asesora Jurídica	1
	Oficina de Informática	7
	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	16*
	Secretaría General	17
	Subdirección de Hidrología	89
	Subdirección de Meteorología	111
Total Nivel Técnico		241
Asistencial	Dirección General	2



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025

Nivel	Dependencia	Total
	Oficina Asesora de Planeación	1
	Oficina de Control Interno	1
	Oficina de Informática	1
	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	1
	Secretaría General	25
	Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental	2
	Subdirección de Estudios Ambientales	4
	Subdirección de Hidrología	31
	Subdirección de Meteorología	4
Total Nivel Asistencial		72
Total Planta General		488

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

*La cifra aumentó en comparación con la vigencia 2024, entre otras razones, en virtud de que algunos empleos fueron distribuidos del Grupo de Meteorología Aeronáutica a la Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas, conforme a la Resolución 0001 del 02 de enero de 2025 "Por la cual se distribuyen unos empleos, se reubican a unos servidores del Ideam y se hace una asignación de funciones para atención de urgencia institucional".

Programación Presupuestal 2026

Los costos de personal con relación a la planta financiada del Instituto, incluidas las contribuciones, para la vigencia 2026 ascienden a \$42.753.900.000, teniendo en cuenta todos los emolumentos a cancelar por concepto de salarios, prestaciones y primas extraordinarias legalmente establecidas, para 488 funcionarios, conforme a la Resolución N.º 1664 del 31 de diciembre de 2025 y el CDP No. 25626 del 07 de enero de 2026. Los recursos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 3 Desagregación gastos de personal – Vigencia 2026



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025

A	01									GASTOS DE PERSONAL	42.753.900.000
A	01					Nación	10	CSF		GASTOS DE PERSONAL	42.753.900.000
A	01	01				Nación	10	CSF		PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	42.753.900.000
A	01	01	01			Nación	10	CSF		SALARIO	27.697.300.000
A	01	01	02			Nación	10	CSF		CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	11.841.200.000
A	01	01	03			Nación	10	CSF		REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	3.215.400.000

Fuente: Extraído de la Resolución por la cual por la cual se incorpora y distribuye el presupuesto de ingresos y gastos de funcionamiento e inversión asignado al IDEAM para la vigencia 2026

Caracterización de Vacantes

El siguiente cuadro presenta la proyección de la provisión de empleos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM para la vigencia 2026, a partir de las vacantes identificadas a 31 de diciembre de 2025, clasificadas según la modalidad de provisión, los indicadores de seguimiento y las acciones programadas para su atención. Este ejercicio permite visualizar de manera integral la estrategia institucional para la gestión del talento humano, articulando los mecanismos de provisión previstos en la normatividad vigente con los resultados del Plan Anual de Vacantes y las necesidades del servicio. Así mismo, el cuadro constituye una herramienta de seguimiento y control que facilita la medición de avances en la provisión de cargos, el cumplimiento del principio de mérito y la toma de decisiones oportunas en materia de planificación y provisión de recursos humanos durante la vigencia 2026:

No.	Modalidad de Provisión	Acciones Programadas	Vacantes identificadas a 31 de diciembre de 2025
1	Carrera Administrativa	1. Autorización uso listas de elegibles por parte de la CNSC 2. Actos administrativos de nombramiento en período de prueba 3. Actas de posesión	9,00
2	Encargo	1. Publicación análisis estudio de provisión empleos. 2. Actos administrativos de nombramiento mediante encargo. 3. Actas de posesión	44,00



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025

No.	Modalidad de Provisión	Acciones Programadas	Vacantes identificadas a 31 de diciembre de 2025
3	Provisionalidad	1. Publicación análisis hoja de vida, verificando el cumplimiento del perfil requerido en el Manual de Funciones. 2. Actos administrativos de nombramiento mediante nombramiento provisional 3. Actas de posesión	6,00
4	LNyR	1. Análisis hojas de vida, verificando el cumplimiento del perfil requerido en el Manual de Funciones. 2. Actos administrativos de nombramiento mediante LNYR. 3. Actas de posesión	2,00
TOTAL			61,00

Provisión de Empleos 2026

En relación con la provisión de empleos, el IDEAM reafirma su compromiso con la carrera administrativa y el principio de mérito como ejes fundamentales para el acceso y permanencia en el empleo público, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004. En este marco, y como resultado de la implementación del **Concurso de Méritos Nación 6**, la entidad registró un incremento en el número de nombramientos en período de prueba en carrera administrativa entre las vigencias 2024 y 2025, lo cual evidencia el fortalecimiento de los procesos de provisión definitiva de empleos y la consolidación de una planta de personal basada en criterios objetivos, transparentes y orientados al cumplimiento de las funciones misionales del Instituto.

Tabla 4 Comparativo Nombramientos Vigencia 2024-2025

Forma de Nombramiento	Vigencia 2024	Vigencia 2025
Carrera Administrativa	38	53



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025

Forma de Nombramiento	Vigencia 2024	Vigencia 2025
Encargo	74	45
Provisionalidad	40	33
Libre Nombramiento y Remoción	9	6

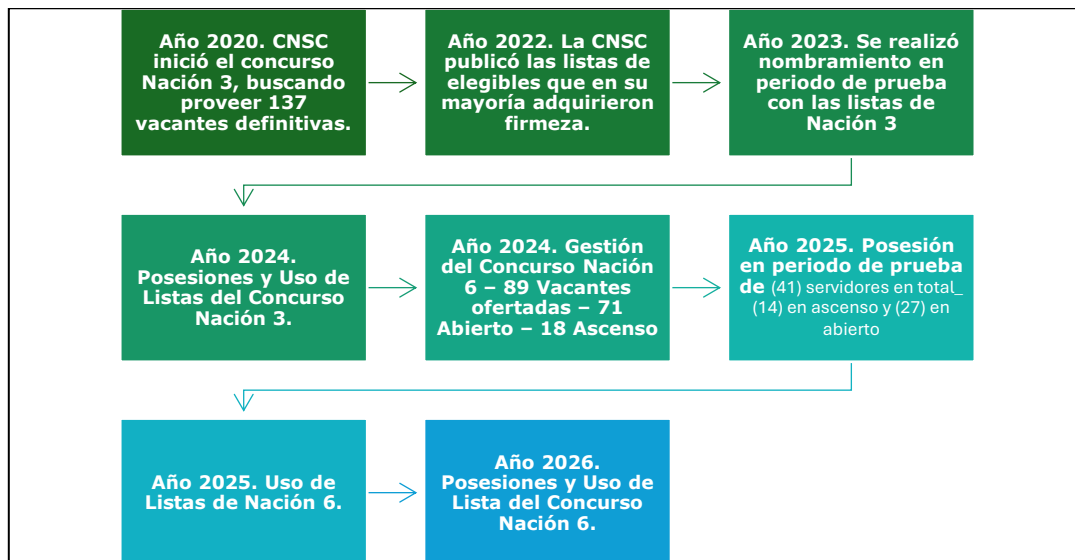
Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

El Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM registró avances significativos en la implementación del Plan Anual de Vacantes 2025, evidenciando un fortalecimiento sostenido de la carrera administrativa, el principio de mérito y la planeación estratégica del talento humano. Uno de los principales logros de la vigencia fue la participación de la entidad en el Concurso de Méritos Nación 6 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el cual se ofertaron ochenta y nueve (89) vacantes de un total de cuatrocientos ochenta y ocho (488) empleos que conforman la planta de personal del Instituto, reflejando el compromiso institucional con la provisión definitiva de cargos a través de procesos transparentes y objetivos.

Como resultado de este concurso, durante la vigencia 2025 se logró la posesión de un total de cuarenta y un (41) servidores, de los cuales catorce (14) correspondieron a nombramientos en modalidad de ascenso y veintisiete (27) a nombramientos derivados del concurso abierto. Este resultado constituye un avance concreto en la reducción de vacantes definitivas y en la consolidación de una planta de personal provista conforme a los criterios de mérito, legalidad y transparencia.

Así las cosas, **durante la vigencia 2026 las vacantes restantes ofertadas en el marco del Concurso Nación 6 continúan en proceso y su provisión definitiva se proyecta**, de acuerdo con el avance de las listas de elegibles y la programación institucional.

Figura 2 Línea del Tiempo



Fuente:

Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

En punto a la cobertura de las ochenta y nueve (89) vacantes en el Concurso Nación 6, se informa que las mismas se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 5 Vacantes Concurso Nación 6 por dependencia y modalidad

No.	Dependencia	Vacantes Ascenso	Vacantes Abierto	Subtotal
1.	Oficina de Control Interno	1	0	1
	Oficina Asesora Jurídica	0	2	2
2.	Oficina de Informática	1	5	6
3.	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	1	3	4
4.	Secretaría General	1	16	17
5.	Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental	1	3	4
6.	Subdirección de Estudios Ambientales	6	1	7



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025

No.	Dependencia	Vacantes Ascenso	Vacantes Abierto	Subtotal
7.	Subdirección de Hidrología	5	13	18
8.	Subdirección de Meteorología	2	28	30
Total		18	71	89

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

7.1 Alineación Estratégica

Plan Estratégico Institucional		Modelo Integrado de Planeación y Gestión		Sistema de Gestión Integrado
Línea 1. Gobernanza y Gestión de los datos para proporcionar información ambiental		1.Talento Humano	X	Gestión del desarrollo del Talento Humano
Línea 2. Seguimiento de las condiciones climáticas, hidrometeorológicas y ambientales, promoviendo el monitoreo comunitario y la vigilancia del patrimonio de nuestro país		2.Direccionamiento Estratégico y Planeación		
Línea 3. Gestión del conocimiento y análisis de la información ambiental para el desarrollo sostenible del territorio, la gestión del riesgo y el estado del patrimonio		3. Gestión con Valores para Resultados		
Línea 4. Democratización del acceso y uso de la información ambiental		4. Evaluación de Resultados		
Línea 5. Fortalecer y modernizar la capacidad de gestión de la entidad para la generación de valor público y mejora del desempeño institucional	X	5. Información y Comunicación		
Línea 6. Comunicación estratégica para proveer y divulgar información científica y ambiental transparente, comprensible y adecuada		6. Gestión del Conocimiento		
		7. Control Interno		

⁴ El Procedimiento Aplicable a la fecha, es el **GTH -P002 Procedimiento Otorgamiento de encargos en su versión**, el cual se ubica en <https://www.ideam.gov.co/nuestra-entidad/mapa-de-procesos/procesos-de-apoyo/gestion-del-desarrollo-del-talento-humano/gth-p002-procedimiento-otorgamiento>



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025

7.2 Sistema de monitoreo y evaluación del Plan (Indicadores)

Nombre del Indicador	Fórmula de cálculo	Responsable	Meta anual	Unidad de medida	Meta cuatrimestre I	Meta cuatrimestre II	Meta cuatrimestre III	Código línea PAI o Nombre Ind. Gestión
Porcentaje de ejecución del plan anual de vacantes y de previsión del recurso humano-provisionalidad	Número de vacantes para proveer mediante provisionalidad identificadas a 31 de diciembre de la vigencia anterior/ número de vacantes provistas mediante provisionalidad de las identificadas a 31 de diciembre de la vigencia anterior	Ángela María Betín/ Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	6 vacantes	%	0% equivalentes a 0 actividades vacantes	20% equivalente a 1 vacante	80% equivalente a 5 vacantes	
Porcentaje de ejecución del Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos- Libre Nombramiento y Remoción	Número de vacantes para proveer mediante Libre Nombramiento y Remoción identificadas a 31 de Diciembre de la vigencia anterior / Número de vacantes provistas mediante Libre Nombramiento y Remoción de las identificadas a 31 de Diciembre de la vigencia anterior) * 100	Ángela María Betín/ Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	2 Vacantes	%	50% equivalente a 1 vacante	0% equivalente a 0 vacantes	50% equivalente a 1 vacante	
Porcentaje de ejecución del Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos- Encargo	(Número de vacantes para proveer mediante encargo identificadas a 31 de Diciembre de la vigencia anterior / Número de vacantes provistas mediante encargo de las identificadas a 31 de Diciembre de la vigencia anterior) * 100)	Ángela María Betín/ Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	44 vacantes	%	15% equivalente a 7 vacantes	30% equivalente a 13 vacantes	55% equivalentes a 24 vacantes	
Porcentaje de ejecución del Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos- Méritos	Número de vacantes para proveer por concurso de méritos identificadas a 31 de Diciembre de la vigencia anterior / Número de vacantes provistas por concurso de méritos de las identificadas a 31 de Diciembre de la vigencia anterior) * 100)	Ángela María Betín/ Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	9 vacantes	%	55% equivalentes a 5 vacantes	30% equivalentes a 3 vacantes	15% equivalentes a 1 vacante	



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025

7.3 Comunicación y difusión

El presente plan se publicará en el menú de transparencia de la página web del Instituto.

7.4 Recomendaciones para la implementación del Plan

Tabla 6 Actividades de seguimiento

Etapas	Acción	Fecha	Responsable
Preliminar	Elaborar el Plan Anual de Vacantes (PAV) y el Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH).	1 a 31 de enero	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
Ingreso	Vincular en periodo de prueba mediante el uso de lista de empleos ofertados en el concurso de mérito Nación 6 los empleos faltantes.	1 a 31 de diciembre	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
	Hacer uso de listas de elegibles para suplir vacancias según la normatividad vigente, mediante solicitud ante la CNSC, para aquellos empleos que se presenten durante la vigencia.	1 a 31 de diciembre cuando se necesite	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
Permanencia	En virtud del Procedimiento para el otorgamiento de encargos No. GTH-P002 o el que haga sus veces, garantizar el derecho preferencial en la provisión temporal de empleo mediante encargo, para las vacantes definitivas o temporales que se presenten durante la vigencia.	1 a 31 de diciembre cuando se necesite	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
	En virtud del Procedimiento para el otorgamiento de encargos No. GTH-P002 o el que haga sus veces, y para aquellos estudios técnicos de encargos que queden desiertos o se agoten, gestionar nombramientos provisionales con miras para las vacantes definitivas o temporales que se presenten durante la vigencia.	1 a 31 de diciembre cuando se necesite	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025

Etapas	Acción	Fecha	Responsable
	Solicitar en el sistema SIMO 4.0 de la CNSC las anotaciones en el registro público de carrera administrativa, ya sea por actualización o inscripción.	1 a 31 de diciembre cuando se necesite	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
	Provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción, garantizando que el(la) servidor(a) cumpla con la totalidad de requisitos previstos en el procedimiento de vinculación vigente.	1 a 31 de diciembre cuando se necesite	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
	Mantener y actualizar los mecanismos de verificación y seguimiento a la planta de personal: (i) La matriz de seguimiento a las vacancias temporales y definitivas y (ii) La Planta de Personal con las actualizaciones que se presenten durante la vigencia.	Al menos una (1) vez al mes	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

8. Documentos relacionados en el SGI

Procedimiento GTH-P005 Vinculación y Desvinculación

9. Responsabilidad

La elaboración, ejecución, seguimiento y actualización del Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM se encuentra a cargo del **Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano**, o de quien haga sus veces, en el marco de las funciones asignadas a la dependencia y de conformidad con la normatividad vigente en materia de empleo público y gestión del talento humano.

10. Aprobación

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 Versión 01 fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) mediante Acta del mes de enero de 2026.



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan de previsión de Recursos Humanos

Código: GTH-PN002
Versión:01
Fecha: 30/01/2025

11. Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción
01	30/01/2026	Se realiza actualización correspondiente al año 2026.